Informacja prasowa 31 stycznia 2023, Gdańsk

**Pierwsza wypłata po podwyżce płacy minimalnej – kto faktycznie zarobił więcej?**

**Styczeń to pierwszy z dwóch miesięcy, w których osoby otrzymujące minimalne wynagrodzenie, zarobią więcej. Wielu pracowników otrzyma wyższe wypłaty, ale nie wszyscy. Obowiązkowa podwyżka dotyczy bowiem tych, których pensje zasadnicze i wypłacane wraz z nim inne dodatki (np. premie, nagrody) w sumie nie wyniosą minimum (3.490,00 zł lub 22,80 zł/h). Ilu pracowników zatem faktycznie dotyczy podwyżka?**

* Minimalne wynagrodzenie w Polsce otrzymuje 1,5 mln pracowników (GUS).
* Nie każdy z tej grupy od stycznia 2023 r. zarobi więcej.
* Jeżeli pracownikowi – a takich osób nie brakuje – wraz z płacą zasadniczą co miesiąc przyznawane są też inne składniki wynagrodzenia (np. premia, nagrody) i po ich zsumowaniu zatrudniony otrzymuje co najmniej minimum (3 490,00 zł lub 22,80 zł/h), nie ma konieczności podwyższania pensji zasadniczej (tj. aneksowania umowy).
* Biorąc pod uwagę dane GUS za pierwsze trzy kwartały 2022 r. i dot. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w podmiotach sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej osób, to na podwyżkę w styczniu mogło liczyć jedynie niecałe 3 proc. zatrudnionych.
* Najniżej zarabiający pracują w branżach tj. przetwórstwo przemysłowe (48 proc. najmniej zarabiających), administrowanie oraz działalność wspierająca (32 proc.), transport i gospodarka magazynowa (11 proc.) lub budownictwo (9 proc.).
* W związku ze wzrostem wynagrodzeń, na niektórych mogą czekać zmiany w rozliczeniach podatkowych. Dotyczy to tych, którzy rozliczali się dotąd PITem-2. Należy więc zwrócić uwagę, czy – po podwyżce wynagrodzenia – nadal nie przekraczamy 120 tys. zł rocznego dochodu, ponieważ to próg po przekroczeniu, którego PIT-2 może nie być opłacalnym rozwiązaniem.

Według danych GUS wynagrodzenie minimalne w Polsce otrzymuje 1,5 mln pracowników. Stanowi to ok. 13 proc. ogółu zatrudnionych. Niestety, biorąc pod uwagę dane z innych państw należących do Unii Europejskiej, wskaźnik ten jest stosunkowo wysoki. Według Eurofound minimalne wynagrodzenie pobiera przeciętnie co dziesiąty pracownik zatrudniony na terenie Wspólnoty. Być może pozycja naszego kraju ulegnie zmianie w 2023 r. w związku z zaplanowanymi na początek roku i jego drugą połowę wzrostami wynagrodzeń minimalnych. Pierwszą podwyżkę mamy już za sobą. Z dniem 1 stycznia br. najniższa krajowa dla umów o pracę nie może być niższa niż 3 490,00 zł. brutto/miesiąc, a minimalna stawka dla umów cywilnoprawnych wynosi 22,80 zł. brutto/godzina.

W przypadku umów zawartych w 2022 r. i trwających w dniu 1 stycznia 2023 r. z wynagrodzeniem niższym niż wskazano powyżej, zachodzi konieczność aneksowania stawek godzinowych lub stawek miesięcznych.

**Przedwczesna radość?**

Nie wszystko jest jednak tak jednoznaczne i oczywiste. Biorąc pod uwagę dane GUS za pierwsze trzy kwartały 2022 r. i dot. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w podmiotach sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej osób, to na podwyżkę może liczyć jedynie niecałe 3 proc. zatrudnionych. Taka grupa otrzymywała w ubiegłym roku mniej niż 3 500 zł brutto i pracowała w branżach tj. przetwórstwo przemysłowe (48 proc. najmniej zarabiających), administrowanie oraz działalność wspierająca (32 proc.), transport i gospodarka magazynowa (11 proc.) lub budownictwo (9 proc.). Na ustawowe wzrost pensji raczej nie załapią się osoby z firm (zatrudniających więcej niż 50 osób) działających w sektorze: górnictwo i wydobywanie; produkcja napojów lub wyrobów tytoniowych; wytwarzanie i przetwarzanie koksu oraz produktów rafinacji ropy naftowej; produkcja wyrobów farmaceutycznych lub komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych; wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, a także handel i naprawa pojazdów. W wymienionych branżach (wg GUS) stawki przekraczają bowiem 3 500 tys. brutto.

Co więcej, jeśli pracownikowi wraz z płacą zasadniczą co miesiąc wypłacamy inne składniki wynagrodzenia (np. premia, nagrody) i po ich zsumowaniu zatrudniony otrzyma co najmniej minimum (3 490,00 zł lub 22,80 zł/h), to nie ma konieczności podwyższania pensji zasadniczej (tj. aneksowania umowy). Warto wiedzieć, że do płacy minimalnej nie wlicza się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatków za pracę w porze nocnej.

– *Sytuacja, w której wynagrodzenie składa się co miesiąc z kilku składników, często dotyczy pracowników tymczasowych* – **mówi Natalia Myskova, dyrektor ds. rekrutacji międzynarodowej w Grupie Progres.** – *Oprócz pensji zasadniczej otrzymują oni różnego rodzaju premie – uznaniową, frekwencyjną, za wydajność. Ich wysokość wynosi od 4 proc. do 14 proc. od kwoty wynagrodzenia lub od 50 zł do nawet 1500 zł brutto miesięcznie –* **dodaje.**

Według analiz Grupy Progres, ponad 60 proc. pracowników tymczasowych jest zatrudnionych u klientów agencji na umowę zlecenie. Wielu z nich otrzyma podwyżkę związaną ze wzrostem minimalnej stawki. Co więcej, spora grupa bardziej wykwalifikowanych pracowników, zarabiających powyżej najniższego wynagrodzenia, również – już w styczniu – zarobiła więcej, bo stawki dla tej grupy także wzrosły. Na taki krok zdecydowały się m.in. firmy z branży mięsnej czy rybnej, podmioty zatrudniające szwaczki, spawaczy lub operatorów maszyn i wózków widłowych. Przykładowo – tam, gdzie przed podwyżką stawka wynosiła 20 zł brutto lub 25 zł brutto, teraz jest 23 zł brutto lub 28 zł brutto.

– *Niektóre firmy już od listopada ubiegłego roku rekrutują na stawkach 22,80 zł brutto. Inna część – choć niewielka – poszła nawet o krok dalej i od razu zaczęła od minimalnej stawki godzinowej, która obowiązywać będzie od lipca 2023 - czyli 23,50 zł brutto. Ma to bardzo pozytywny efekt – zmniejsza rotację w firmie i zwiększa zainteresowanie kandydatów oraz wpływa na większą liczbę rekrutacji zakończonych sukcesem –* **mówi Natalia Myskova, dyrektor ds. rekrutacji międzynarodowej w Grupie Progres.**

**Rozliczać PIT-2 czy nie? Oto jest pytanie**

W związku ze wzrostem wynagrodzeń, na niektórych mogą czekać zmiany w rozliczeniach podatkowych. Dotyczy to tych, którzy rozliczali się dotąd PITem-2. Jeśli umowa zlecenie była ich jedynym źródłem dochodów, a roczny dochód nie przekraczał 120 tys. zł, to był to najkorzystniejszy sposób rozliczenia z US w części dotyczącej kwoty zmniejszającej podatek. Dzięki temu płatnik mógł odprowadzać do urzędu skarbowego mniejsze zaliczki na podatek, a zleceniobiorca dostawał do ręki większą kwotę. Należy więc zwrócić uwagę, czy – po podwyżce wynagrodzenia – nadal nie przekraczamy 120 tys. zł rocznego dochodu, ponieważ ta kwota nie uległa zmianie.

Jeśli dochody z umowy zlecenia przekroczą próg 120 tys. zł to nadal można złożyć PIT-2, jednak może to oznaczać niedopłatę podatku w zeznaniu rocznym. Ostatecznie będzie to zależało m.in. od tego, z jakich ulg i odliczeń będzie korzystał podatnik w rozliczeniu rocznym. Nawet jeżeli ostatecznie wystąpi niedopłata, podatnik może na tym skorzystać.

Zarobki osób, które otrzymywały minimalne wynagrodzenie, wzrośnie dość znacząco. Jeśli w roku 2022 minimalna stawka netto dla liniowego pracownika wynosiła 14,22 zł, to teraz (z podpisanym PIT-2) zleceniobiorca może otrzymać 18,47 zł na rękę. Co więcej, pracownicy tymczasowi (głównie z Ukrainy) spędzają w firmach często po 12 godzin, czyli w miesiącu średnio 220-240 RBH. Jeśli w 2022 r. za taki miesiąc na rękę dostawali 3 270 zł netto, to w 2023 r. mogą liczyć na wypłatę w wysokości 4 250 zł netto, czyli niemal o 1 tysiąc zł więcej.

– *Wzrost wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika zawsze wiąże się ze wzrostem kosztów, które ponieść musi pracodawca. Nie inaczej jest w przypadku pracowników tymczasowych. Tu jednostkowy wzrost w pierwszym półroczu wyniesie ok. 15 proc. i ok. 20 proc. w drugim. W większości przypadków nie oznacza to jednak wstrzymania rekrutacji czy redukcji liczby pracowników, ale raczej zmiany formy zatrudnienia – z umowy zlecenie na umowę o pracę. Często ten rodzaj umowy bardziej będzie dla przełożonego bardziej opłacalny* – podsumowuje **Natalia Myskova.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965